



Comisión para los Derechos  
Humanos y la Ciudadanía

# **CÓDIGO DE CONDUCTA**

**Base de una cultura organizacional  
Primera versión, mayo de 2020**

[codehciu.org](http://codehciu.org)

@codehciu



## HOJA DE VIDA Y CONTROL DE EDICIONES

**NOMBRE:**

### **CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)**

Base de una cultura organizacional

**DESCRIPCIÓN:**

Nuestro código de conducta, es el instrumento que operacionaliza el código de ética y muestra los estándares de gestión de Codehciu. Establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que son alentados o prohibidos en nuestro seno sobre la base nuestros valores, principios, prácticas y creencias.

**EDICIÓN:**

1era. edición

**CÓDIGO:**

CODEHCIU-CODICON-CG-0002

**VERSIÓN:**

V1.0

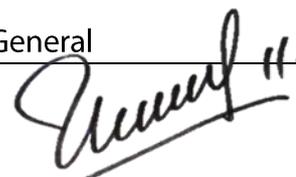
**Elaborado por:**

Abog. Mairis Balza

**Cargo:**

Coordinadora General

**Firma:**



**Fecha:**

27/07/2020

[codehciu.org](http://codehciu.org)

@codehciu



	<p><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>3 de 38</b>

## Contenido

	<i>Página</i>
<i>Presentación</i>	4
<i>Antecedentes</i>	6
<i>Alcance y objetivos</i>	7
<i>Nuestros valores</i>	8
<i>Principios rectores</i>	9
<i>Nuestra responsabilidad conjunta de mantener este código</i>	12
<i>Nuestros compromisos con nuestra Organización</i>	14
<i>Nuestros compromisos con nuestras y nuestros colegas</i>	17
<i>Nuestros compromisos con nuestras beneficiarias y beneficiarios</i>	19
<i>Nuestros compromisos con nuestros donantes</i>	22
<i>Nuestros compromisos con nuestros proveedores</i>	24
<i>Nuestros compromisos con nuestros colaboradores</i>	26
<i>Nuestros compromisos con la sociedad</i>	29
<i>Cómo obtener ayuda</i>	34
<i>Política contra la represalia</i>	38
<i>Cumplimiento</i>	39
<i>Referencias consultadas</i>	40

	<p align="center"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>4 de 38</b>

## Presentación

*Estimadas y estimados colegas:*

Tengo el gusto de compartir con ustedes y poner en sus manos nuestro código de conducta (CODICON), el cual gobierna nuestras conductas en el ámbito profesional, siendo muy deseable que ocurra lo propio en aspectos de nuestra esfera personal, ya que contiene estándares éticos apropiados que alentamos en todas las relaciones.

Su texto describe nuestros valores, principios, creencias, prácticas y estándares organizacionales, las conductas permitidas y aquellas que no, todo ello enmarcado en nuestro compromiso con el reconocimiento de la dignidad de la persona, la promoción y el respeto de sus derechos.

Es el instrumento que operacionaliza nuestro código de ética, brindándole certezas a nuestros socios cooperantes, pero fundamentalmente a las personas beneficiarias, usuarios y usuarias a quienes se les ha lesionado su dignidad, su valía personal y/o sus derechos, porque son con quienes nos relacionamos desde el compromiso en el reconocimiento y la defensa de sus derechos, ya que todo nuestro accionar tiene en su centro a la persona desde un enfoque de derechos.

Está dirigido a nuestro equipo de trabajo, aliados, personal relacionado y cualesquiera otras personas que en nombre de Codehciu actúan en nuestras intervenciones en comunidades, atenciones individualizadas y acompañamiento ante violaciones de derechos humanos y ayuda humanitaria.

Agradezco a las organizaciones que tienen un reconocido camino andado, cuyos códigos de conducta han sido probados en la práctica, nutriéndose de las experiencias que generosamente ponen a disposición de quienes queremos aprender de sus buenas prácticas, concretamente al Comité internacional de salvamento (IRC por sus siglas en

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>5 de 38</b>

ingés), al Comité de oxford para el alivio del hambre (Oxfam por sus siglas en inglés) y al Movimiento Internacional de la Cruz Roja. Han sido de mucha ayuda, fuente de consulta y referentes teóricos para la elaboración de esta primera versión del código de conducta de Codehciu junto con nuestros propios saberes y propias buenas prácticas.

Vamos juntos a promoverlo, compartirlo, cumplirlo y animar a nuestros y nuestras colegas que lo cumplan con espíritu de respeto mutuo. Se lo debemos a cada una de las personas quienes son el origen y destino de nuestras acciones como activistas, defensoras y defensores de derechos humanos y actores humanitarios; tomando en cuenta que quienes tenemos la responsabilidad de hacerla cumplir debemos ser reflexivos en su aplicación sin relajar los principios que nos gobiernan.

Les saludo con afecto fraternal,



**Mairis Balza**  
 Coordinadora  
 General y  
 miembro  
 fundadora de  
 Codehciu

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>6 de 38</b>

## Antecedentes



### Misión

Promover, sensibilizar y educar a la sociedad bolivarenses en los derechos humanos para el ejercicio de la ciudadanía y la práctica de valores democráticos, a través de la documentación de las violaciones a derechos fundamentales, el acompañamiento, protección y defensa de las víctimas ante organismos nacionales e internacionales.

[codehciu.org](http://codehciu.org)

@codehciu



**E**ste código de conducta es un instrumento de gestión, que establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben cumplirse, aquellas conductas permitidas y las prohibidas en Codehciu sobre la base de nuestros valores y misión.

No debemos confundirlo con el **código de ética**, el cual codifica los principios generales de Codehciu, su contenido expresa o muestra la conducta deseable pero no es obligatorio más allá de su valor ético propio. El código de ética guía más que dictar el comportamiento.

Tampoco es el **manual de gobierno**, documento que describe y enmarca las directrices normativas que rigen el adecuado gobierno en Codehciu, ofrece transparencia, eficiencia y eficacia, rendición de cuentas y métodos financieros entre otros, en torno a la mejora de los métodos internos para el fiel cumplimiento de la normativa vigente.

Tiene también diferencias con las **políticas y los protocolos**, las primeras expresan el quehacer de la organización, los segundos desarrollan pautas y procesos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>7 de 38</b>

## Alcance y objetivos

El Código de Conducta tiene como objetivo establecer la hoja de ruta, las conductas que deben cumplirse en el seno de Codehciu y de los otros con los que se relaciona, así como ayudar a consolidar una conducta organizacional aceptada, respetada y promovida por todos y todas.

Su ámbito de aplicación abarca a todo el equipo de Codehciu y su estructura: Dirección, Gestión, Administración, Coordinaciones de áreas y proyectos, servicios y personal relacionado con la organización.

Codehciu impulsará su adopción con sus miembros y talento humanos, además promoverá sus valores en todos los espacios donde participe, con la comprensión de que esto sólo es posible si cada persona que se viene a la organización o cada socio, colaboradores, aliados comparten nuestros valores y principios, es por ello que nos tomaremos muy en serio la escogencia de socios y colaboradores, así como el perfil ético de quienes nos acompañen. Tenemos el reto de divulgar y concienciar estos comportamientos.

No impondremos nuestra ética, la compartiremos, sabiendo que siempre es posible aspirar a conductas con más altos estándares y aprenderlas, con la finalidad de servir mejor a quienes requieren de nuestro apoyo y recurren a nosotros buscando aliento, no podemos ofrecerles menos.

La coordinación general de Codehciu proporcionará todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en el presente Código de Conducta, mismo que junto con nuestro código de ética, el manual de gobierno y las políticas dejan ver un firme soporte ético en nuestra Organización.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>8 de 38</b>

## Nuestros valores

Estos son los valores guías que orientan nuestro comportamiento, nuestras relaciones internas y externas. Tenemos el compromiso de promoverlos, constituyen el modelaje permanente entre nosotros, con los beneficiarios y aliados. Son un eje transversal en Codehciu.

**V1: Justicia:** Promovemos que las personas hagan oír su voz, ejerzan sus derechos, se le haga frente a la discriminación, se rinda cuentas y se adopten decisiones basadas en el reconocimiento de la dignidad de la persona y la titularidad de derechos.

**V2: Ética:** Es la brújula que nos brinda las razones y motivaciones para determinar qué acción o decisión vamos a promover y defender ante determinada situación. En Codehciu el respeto por las diferencias y la diversidad, honestidad, coherencia, tolerancia y reconocimiento de la dignidad de la persona definen nuestra conducta ética.

**V3: Libertad:** Las y los miembros promovemos la capacidad que tiene la persona de actuar según sus valores, criterios, creencias, razón y voluntad, es comprendida en nuestro seno como la facultad y derecho de autodeterminación y desarrollo integral de cada persona.

**V4: No Discriminación:** Es para todo el equipo de Codehciu una garantía de trato equitativo con todas las personas en todas las esferas de la vida cotidiana y le quehacer profesional. Ningún miembro del equipo podrá tener diferencias en el trato por motivos de raza, color de piel, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, nacionalidad, origen étnico o social, condición económica, discapacidad, entre otras condiciones de la persona, promovemos la discriminación positiva<sup>1</sup> en las relaciones y la sociedad.



Comisión para los Derechos Humanos y la Ciudadanía

codehciu.org

@codehciu



### Somos una organización que promueve:

1. Planificación inclusiva y sensible a temas de edad, género y diversidad.
2. Participación e inclusión de las personas atendidas.
3. Comunicación y transparencia.
4. Implementación de mecanismos de comentarios y quejas.
5. Aprendizaje organizacional.
6. Promueve la igualdad de género y compromisos con mujeres y niñas.

<sup>1</sup> El Código de ética de Codehciu contempla que en los casos que lo amerite, el tratamiento preferencial podría ser necesario para la restitución del balance entre las oportunidades, los derechos y la protección ofrecida o requerida por la persona, para poner fin a las consecuencias de la discriminación y a las inequidades resultantes de ella. Es lo que la doctrina conoce como discriminación positiva.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>9 de 38</b>

## Principios rectores:

Respaldamos este **Código de conducta** guiándonos por sus principios:

- 1. Promoveremos y defenderemos la dignidad de la persona**, el respeto y garantía de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)<sup>2</sup>, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)<sup>3</sup>, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)<sup>4</sup>, la Convención Universal de los Derechos del Niño (CUDN)<sup>5</sup> y demás instrumentos internacionales que rigen la materia;

<sup>2</sup>La DUDH es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>3</sup> LA CADH fue aprobada en 1969, entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Ratificada por 25 Estados Americanos. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

<sup>4</sup> La CEDAW fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw> Hoy cuenta con un Comité para la eliminación de todas las de discriminación contra la mujer que es el órgano compuesto por 23 expertos independientes que supervisa la aplicación de la [CEDAW](#). Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Introduction.aspx>

<sup>5</sup> La CDN ha sido ratificado por 195 Estados, convirtiéndose en el tratado más ratificado de la historia. Disponible en: <https://www.unicef.es/publicacion/convencion-sobre-los-derechos-del-nino>. Los Estados que la han ratificado tienen que rendir cuentas sobre su cumplimiento al Comité de los Derechos del Niño. Este Comité está formado por 18 expertos en derechos de la infancia procedentes de países y ordenamientos jurídicos diferentes. La CDN tiene 3 protocolos que la complementan: 1) El protocolo relativo a la venta de niños y la prostitución infantil. Disponible en: <https://plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2019/01/I-protocolo-facultativo-convencion-sobre-derechos-del-nino-relativo-a-la-participacion-de-ninos-en-los-conflictos-armados.pdf> 2) El protocolo relativo a la participación de los niños en conflictos armados. Disponible en: <https://plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2019/01/II-protocolo-facultativo-convencion-sobre-derechos-del-nino-relativo-a-venta-de-ninos-la-prostitucion-infantil-y-la-utilizacion-de-ninos-en-la-pornografia.pdf> 3) El protocolo relativo a un procedimiento de comunicaciones para presentar denuncias ante el Comité de los Derechos del Niño. Disponible en: <https://plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2019/01/III-protocolo-facultativo-convencion-sobre-derechos-del-nino-relativo-a-un-procedimiento-de-comunicaciones.pdf>

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>10 de 38</b>

2. Nuestra **atención a la persona sobreviviente**, víctima de violación de derechos humanos y con necesidades específicas estará guiada por la atención sensibilizada, diferencia y no revictimizante y centrada en ella.
3. Nuestra **acción humanitaria** será siempre desde un enfoque de protección y de derechos humanos.
4. La principal **motivación** de nuestra defensa de los derechos humanos y la acción humanitaria es el reconocimiento de la dignidad humana y el alivio del sufrimiento humano de las víctimas y personas vulnerables. Reconocemos nuestra obligación de proveer ayuda humanitaria cada vez que se necesite;
5. Nuestra **asistencia y ayuda** se presta sin importar la raza, credo o nacionalidad de la persona y sin hacer distinciones desfavorables de ningún tipo. Las prioridades de ayuda se estiman en función de la necesidad;
6. Nuestro **apoyo preferencial por las personas o grupos vulnerables** no será utilizado para promover un punto de vista religioso o político en particular, ni tampoco condicionaremos la promesa de acompañamiento, atención, entrega o distribución de ayuda a la adopción o aceptación de un credo religioso o político en particular;
7. Actuaremos con **autonomía<sup>6</sup>, imparcialidad<sup>7</sup>, independencia<sup>8</sup> e integridad<sup>9</sup>**, nos esforzaremos en no proceder como instrumentos de políticas gubernamentales. Nunca permitiremos ser utilizados para reunir información de naturaleza confidencial para gobiernos u otras entidades que pueda servir propósitos que no sean estrictamente en favor de la persona, sus derechos o humanitarios. En este sentido, la información compartida responderá siempre a criterios de proporcionalidad y necesidad de derivación de casos, con intenciones de brindar ayuda y atención integral.

<sup>6</sup> Facultad que tenemos de autogovernarnos siguiendo nuestros principios, valores, visión y misión.

<sup>7</sup> Se evidencia cuando tomamos decisiones atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

<sup>8</sup> Gozamos de personalidad propia, nuestra capacidad para decidir y nuestras acciones no dependen ni están sujetas a entes externos. Solo están sujetas a las exigencias de la ley.

<sup>9</sup> La expresamos cuando lo que está escrito en nuestras Declaraciones, lo que predicamos y lo que hacemos tienen un mismo sentido y son coherentes entre sí.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>11 de 38</b>

## Políticas y directrices de Codehciu que complementan este código de conducta\*



Manual de gobierno.

Código de ética.

Política de Protección frente a la explotación y abusos sexuales y su protocolo.

Política de confidencialidad y su protocolo.

Política contra la corrupción y el fraude y su protocolo.

Protocolo de seguridad (física, digital y personal).

Política de contratación de consultorías y personal y su protocolo\*\*.

Mecanismo de comentarios y quejas y su protocolo\*\*.

Política de adquisición de bienes y su protocolo\*\*.

\*Algunos de estos documentos están en elaboración, sin embargo, esa circunstancia no obstaculiza el desarrollo de acciones, actividades, cumplimiento de compromisos y crecimiento organizacional coherente con los valores, visión y misión de Codehciu.

\*\* En elaboración

	<p><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>12 de 38</b>

## Nuestra responsabilidad conjunta de mantener este código

Mantener vigente este Código es una responsabilidad compartida de todas y todos quienes participan en cumplir la misión y visión de Codehciu. Es aplicable a todas y todos los directores, coordinadores, personal contratado y relacionado, pasantes, voluntarios, consultoras y consultores, colaboradoras y colaboradores que trabajan en representación de Codehciu.

### Responsabilidades individuales:

Usted es responsable de familiarizarse con los estándares de conducta que son aplicables a su trabajo. Estará haciendo su parte cuando:

- 1. Se mantiene informado o informada** respecto a los estándares de conducta que son aplicables a su función y participa en sesiones de capacitación sobre ética y cumplimiento.
- 2. Solicita orientación y consulta a otros** cuando el curso de acción apropiado no es muy claro.
- 3. Se mantiene firme al resistir presiones que afecten adversamente nuestros estándares** o que obvien aspectos éticos para alcanzar algún objetivo organizacional.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>13 de 38</b>

4. **Manifiesta su preocupación** si algo no parece estar bien.
5. **Promueve diálogos y conversaciones espontáneas** con sus colegas acerca del ser y hacer ético de la Organización.

## Responsabilidades del coordinador o coordinadora:

**Si coordina a otras personas, usted ocupa un puesto de confianza. Para mantener esa confianza, siempre debe:**

1. **Liderar con el ejemplo** y ser un modelo de conducta positivo para los demás.
2. **Fomentar la toma de conciencia** respecto a los estándares de Codehciu y comprobar que aquellas personas a las que supervisa tengan los conocimientos y recursos necesarios para cumplir con esto.
3. **Monitorear la conducta** de aquellos que coordina y asumir la responsabilidad por las actividades que se llevan a cabo bajo su coordinación.
4. **Ser receptiva o receptivo** con cualquier persona que manifieste una inquietud de ética o cumplimiento y asegurarse que los asuntos se resuelvan de una manera justa y apropiada.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>14 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestra organización

La razón de ser de Codehciu se justifica en la acción de promoción, educación y defensa de los derechos humanos, en esto, encuentra asidero también la ayuda humanitaria que como actores humanitarios podemos ofrecer, desde el enfoque de protección y de derechos. Esto lo logramos transformando los aportes de los donantes en investigación y documentación, acompañamiento con víctimas y sobrevivientes, atención psicosocial, legal, y ayuda humanitaria para personas con necesidades específicas y grupos o comunidades vulnerables. Para ello, Codehciu debe permanecer incuestionable y eficiente en el desempeño de su trabajo. Debemos proteger los activos tangibles de Codehciu, comenzando por el de mayor valor, el talento humano que lo integra, además, debemos poner los intereses de la organización en primer lugar.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Evita tomar decisiones unilaterales** sobre aspectos relacionados con los recursos, uso o destino de bienes, que comprometan a Codehciu o estén fuera del alcance de su autoridad y autonomía de decisión.
2. **Evita y le revela a su coordinador o coordinadora** conflictos de interés reales o percibidos, es decir, situaciones cuando el interés personal en los resultados puede interferir o discrepar de los intereses de la Organización.
3. **Usa los recursos de Codehciu de manera responsable** y legal y los resguarda de hurtos, fraudes, derroches, abusos o daños, sin ponerse en peligro usted ni poner a otras personas.
4. **Mantiene ordenados (en físico o digital) y con precisión** los respaldos, archivos, documentación, matrices de datos, documentos metodológicos, asientos, libros y cualesquiera otros que le competan de acuerdo con sus funciones.
5. **Cumple con los controles apropiados** y mantiene la separación de funciones relacionadas con la solicitud, aprobación y verificación de las adquisiciones.
6. **Controla** los informes de gastos, pagos de proveedores, registros de cálculos y pagos de honorarios profesionales y sueldos, según corresponda, variaciones de presupuesto en busca de actividad inusual.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>15 de 38</b>

7. **Protege la información confidencial** y de dominio privado de acceso o divulgación no autorizado.
8. **Retiene y desecha documentos** de acuerdo a las políticas de retención de documentos.
9. **Coopera plenamente** cuando se le solicita proporcionar información a un auditor o investigador de Codehciu.
10. En caso de desempeñar sus funciones en la sede de la organización, **cuida y resguarda el lugar, los equipos e implementos requeridos para su trabajo.**
11. En el caso de haber recibido de la Organización algún equipo en calidad de préstamo de uso para ayudar, potenciar o mejorar la calidad de su trabajo y la obtención de recursos, **está usted comprometido o comprometida con su cuidado, buen resguardo y uso apropiado de tales recursos.**

### Debe evitar:

1. **Usar la posición o información de Codehciu** para beneficio personal.
2. **Usar tiempo o la propiedad de Codehciu** para hacer trabajos para otro empleador.
3. **Participar, sin comunicarlo, en decisiones de contratación** o contratos que involucren a personas o entidades con quienes usted no tiene únicamente una relación laboral profesional.
4. **Buscar, aceptar u ofrecer cualquier cosa de valor** (incluso regalos, favores, entretenimientos, sobornos o coimas) que creen o que parezcan crear una influencia indebida o ventaja desleal.
5. **Falsificar** registros o informes (incluso recibos, fichas de asistencia, inventarios, estados financieros, datos del programa, entre otros).
6. **Burlar o invalidar** indebidamente los controles internos.
7. **Instalar hardware o software** de tecnología de la información no autorizado.
8. **Destruir registros relevantes** para una auditoría, investigación, demanda o reclamación activa o anticipada.
9. **Proveer respuestas falsas**, engañosas o incompletas a las solicitudes de información de directivos, coordinadores, auditores o investigadores de Codehciu.
10. **Promover la contratación de un familiar**, amigo o amiga en Codehciu sin ofrecer previamente la información de los vínculos con esa persona.
11. **Tener una relación de jerarquía o subordinación** con un familiar.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>16 de 38</b>



## Tiene que informar:

1. **Fraudes, hurtos, coimas o malversaciones** de fondos.
2. El **uso de material de Codehciu para beneficio personal**, actividades políticas, publicidad que no se ha solicitado, peticiones o realización de actividades prohibidas.
3. **Acciones que puedan poner en tela de juicio la reputación de Codehciu** o dañar su imagen pública.
4. **Vínculo familiar, amistad o enemistad manifiesta** con algún candidato o candidata a formar parte del equipo de Codehciu, con mayor medida si se postula en un cargo de jefatura o subordinación inmediata en su misma unidad de trabajo.
5. **Su conocimiento e información de sustracción de equipos**, materiales e insumos de Codehciu por parte de algún miembro de la Organización.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>17 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestros y nuestras colegas

Estamos comprometidas y comprometidos en asegurar condiciones seguras y de protección para todo el equipo de trabajo, y en mantener un entorno de trabajo que fomente el bienestar, resiliencia, salud y productividad, indistintamente del lugar donde el o la colega desempeñe sus tareas.

### Usted actúa según la filosofía y la ética Codehciana cuando:

1. Trata a sus colegas con **dignidad y respeto**.
2. **Toma decisiones de contratación en base a las capacidades y méritos** de una persona, y no por las características personales ajenas al trabajo.
3. **Respeta** los derechos de todas las personas.
4. **Ofrece adaptaciones razonables** para las personas con discapacidades o con necesidades especiales.
5. **Rechaza** cualquier forma de violencia o abuso de poder, particularmente contra niños, niñas, adolescentes y mujeres.
6. **Promueve** la igualdad de géneros.
7. Usa y promueve de forma explícita el **lenguaje de género**.
8. **Se mantiene al tanto** de las inquietudes de seguridad y protección, cumple con los protocolos de seguridad personal, física y digital y detiene cualquier intervención o actividad que deja de ser segura.
9. **Protege la confidencialidad** de la información personal y de los datos de las personas beneficiarias.
10. **Promueve la inclusión y la participación**.
11. **Promueve un buen clima organizacional**.
12. **Promueve las comunicaciones** ascendentes, descendentes y horizontales con respeto, espíritu de diálogo franco y transparente.
13. **Desempeña sus funciones con excelencia y promueve el trabajo en equipo**, garantizando el logro de los objetivos organizacionales.
14. **Conoce la planificación estratégica**, actúa para su logro, hace aportes colaborativos.
15. Mantiene una **actitud de motivación al logro**.
16. **Participa** en los espacios que se promueven para la capacitación, entrenamiento y los celebrativos.
17. **Reconoce y valora** los aportes y capacidades de los y las colegas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>18 de 38</b>

## Debe evitar:

1. **Juzgar a las personas** basándose en factores ajenos al trabajo.
2. **Hacer bromas subidas de tono**, de doble sentido, machistas, sexistas, comentarios ofensivos.
3. **Enviar mensajes peyorativos** o imágenes sexualmente explícitas por telefonía móvil, correo electrónico, redes sociales o cualquier otro medio.
4. Trabajar o visitar la sede de la Organización cuando está bajo la **influencia del alcohol o de sustancias ilícitas**.
5. **Divulgar inapropiadamente información** de los compañeros y compañeras de equipo, incluye la información personal que sobre colegas posea.
6. **Propagar información imprecisa**, no comprobada o rumores que afectan la integridad de los y las colegas.
7. **Adjudicarse la autoría** de productos que fueron elaborados por otra persona de la organización o resultó del trabajo colaborativo.

## Tiene que informar:

1. El **acoso o insinuaciones sexuales indeseables**, inapropiadas o irrespetuosas.
2. El **bullying o matonismo, supuestas amenazas, intimidación, favoritismo, menosprecio, maltratos físicos o verbales**.
3. **Situaciones que amenazan la seguridad personal, física y digital**, protección o bienestar de las y los miembros del equipo.
4. La **hostilidad** hacia las personas debido a su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la ley.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>19 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestros beneficiarios y beneficiarias

Brindamos apoyo y ayuda a las personas cuyos derechos humanos le han sido violentados y a quienes cuyas vidas y sustento se han visto seriamente afectados, con el fin de que sobrevivan, se recuperen y logren obtener el control de su futuro. Esto requiere nuestro compromiso de fomentar que alcancen justicia, bienestar y actuar de modo honorable cuando se lleva a cabo el rol de defensor o defensora de derechos humanos, de actor humanitario que se nos ha encomendado.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Respeto la dignidad**, los valores, la historia, religión y cultura de aquellos a los que servimos.
2. **Selecciona beneficiarios y beneficiarias en función de la necesidad**, conforme a las especificaciones del proyecto o programa, sin importar su raza, credo, nacionalidad o alguna otra distinción.
3. **Protege** a los usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias de toda forma de abuso, incluso de las actividades de explotación sexual y trata de personas.
4. **Ejerce cuidado especial** para proteger a los niños, niñas, adolescentes y mujeres.
5. **Respeto la confidencialidad**, sigue los protocolos de protección de datos y comparte información personal sobre usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias en la medida que se necesite, para la derivación de casos que redunde en una atención integral y previo consentimiento informado.
6. **Retrata a usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias como seres humanos con dignidad y derechos** en toda imagen que será usada en las comunicaciones de Codehciu, y solo usa las imágenes de personas que han dado su consentimiento informado.
7. **Se asegura** que la investigación de Codehciu que involucre a personas sea debidamente informada y aprobada antes de su inicio.

	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHQUI-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>20 de 38</b>

## Debe evitar:

1. Solicitar a usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias **que trabajen para usted en forma particular** (por ejemplo, como trabajadores domésticos o trabajadoras domésticas).
2. **Exhibir una conducta que sea amedrentadora**, humillante, denigrante o agresiva en cualquier forma hacia los usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias.
3. **Castigar** físicamente o disciplinar a los usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias, particularmente niños, niñas y adolescentes.
4. **Actividades sexuales** o relaciones íntimas de cualquier tipo con usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias de cualquier edad.
5. **Sexo transaccional** sin importar si las leyes nacionales lo permiten.
6. **Coaccionar** a los usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias para que vendan o cedan artículos de socorro.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>21 de 38</b>

## Tiene que informar:

1. La **explotación** de usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias de cualquier forma.
2. **Decisiones corruptas o arbitrarias** para incluir o excluir usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias.
3. **Abuso de poder** en la entrega de ayuda humanitaria o el acompañamiento en cualquier caso requerido.
4. **Divulgación inapropiada de información confidencial** relacionada con los usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias.



	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>22 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestros donantes

Nuestros donantes proveen los recursos que hacen posible nuestro trabajo, y debemos ser administradores responsables de esos recursos. Estamos comprometidos y comprometidas a cumplir y hacer cumplir los reglamentos, protocolos y términos establecidos por nuestros donantes institucionales, así como también con las expectativas de todos los donantes de que los fondos que proporcionan sirvan a los beneficiarios y las beneficiarias en forma eficiente y eficaz.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Comprende las reglas del donante** que son aplicables al desempeño y a la rendición de cuentas.
2. Se asegura que todos los **medios de verificación** tales como, informes de actividad, listas de participación, fichas de asistencia, comprobantes de pagos y facturas, informes de gestión y gastos, documentos financieros y cualesquiera otros que resulten pertinentes, sean **correctos, estén ordenados, archivados y resguardados de forma segura.**
3. **Selecciona colaboradores, proveedores y prestadores de servicios** que puedan otorgar los mejores resultados para la ejecución y sana gestión, para los beneficiarios, beneficiarias y equipo de trabajo según corresponda, y monitorea sus trabajos debidamente de acuerdo a las reglas del donante y de las políticas de Codehciu.
4. **Protege la información confidencial** y de dominio privado de los donantes institucionales y la información privada personal de los donantes individuales.
5. **Informa a los donantes** sobre cualquier error en la información reportada y se esfuerza por la transparencia.
6. **Atiende a las observaciones hechas por los donantes** sobre la ejecución de proyectos y programas y expresa los puntos de vista de nuestra organización al respecto en un clima de diálogo constructivo para construir puentes y lograr acuerdos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>23 de 38</b>

7. **Realiza actividades** de elaboración de propuestas de financiamiento, recaudación de fondos, solicitudes de subvención, ejecución de acciones y cumplimiento de metas **con honestidad e integridad, en cumplimiento con todas las leyes aplicables.**
8. **Es sincero y abierto** en toda afirmación sobre CODEHCIU y su desempeño.
9. **Mantiene con los donantes una relación de socios**, cordial, respetuosa y entendida como una relación de pares entre aliados estratégicos.

### Debe evitar:

1. El **no cumplimiento** de los requisitos de subvención o el uso indebido de los fondos.
2. **Hacer reportes falsos** de tiempo y esfuerzo, gastos o costos.
3. Utilizar los fondos de partidas existentes para **cubrir los gastos de otras actividades sin la aprobación del donante.**
4. **Exagerar o distorsionar las necesidades**, costos, números de beneficiarios y beneficiarias, usuarios y usuarias o los resultados del programa/proyecto.
5. **Manipular la selección**, uso no autorizado o monitoreo inadecuado de los colaboradores locales.
6. **Distorsionar** las afirmaciones sobre los servicios de otra organización en comparación con los nuestros.
7. **Recopilar información confidencial** a pedido de cualquier donante para propósitos que no sean de naturaleza humanitaria o de acuerdo con el mandato de Codehciu.
8. **Aceptar contribuciones** provenientes de actividades ilícitas, delictuales, fraudulentas o de donantes asociados a dichas actividades criminales.

### Tiene que informar:

1. La **falsificación** de reportes de tiempo, gastos o costos.
2. El **registro fraudulento** de beneficiarias y beneficiarios, usuarios y usuarias.
3. El **hurto, malversación o desviación** de ayuda o recursos.
4. Las **prácticas indebidas** de recaudación de fondos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>24 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestros proveedores

Todos nuestros procesos de adquisición de bienes y servicios requiere n integridad en toda nuestra cadena de suministro. Estamos comprometidos y comprometidas a una competencia libre y justa entre los proveedores, al respaldo de los proveedores que comparten nuestra adherencia a las prácticas éticas y responsables y a la erradicación de las prácticas fraudulentas o corruptas de aquellos que buscan obtener ganancias indebidas de la ayuda destinada a los beneficiarios y beneficiarias, usuarios y usuarias.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Revela cualquier conflicto de interés** real o percibido en una adquisición; es decir, cuando los intereses personales pueden interferir con la propugnación de los intereses de Codehciu.
2. Se asegura de **proyectar un precio real** cuando diseña programas y adquiere bienes y servicios.
3. **Sigue las políticas de adquisición**, incluso las políticas relacionadas con las solicitudes, avisos, análisis de compra y debida diligencia del contratante y proveedor.
4. **Trata a los proveedores** que cumplen los requisitos y a sus representantes **en forma justa y equitativa**.
5. **Respeto la estricta confidencialidad** de la información del proveedor, los precios, términos y condiciones de la transacción.
6. **Proporciona a los proveedores explicaciones claras y completas** acerca del rechazo de las licitaciones.
7. **Mantiene la segregación de funciones** relacionadas con la solicitud, aprobación y verificación de las adquisiciones.
8. **Cumple con el procedimiento interno** de solicitud, revisión y aprobación, reconociendo en estos pasos, tres niveles de decisión que brindan transparencia a la transacción y entre las partes involucradas.

	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>25 de 38</b>

## Debe evitar:

1. **Compartir información** desigualmente con los proveedores durante el proceso de licitación.
2. **Divulgar información confidencial** de un proveedor a otro proveedor.
3. **Aceptar ofrecimientos** de cualquier cosa de valor (incluso regalos, favores, entretenimiento, sobornos o coimas) que creen o aparenten crear una influencia indebida o ventaja desleal.
4. **Aceptar bienes o servicios sustitutos** o de calidad inferior que no cumplen con las especificaciones requeridas.

## Tiene que informar:

1. **Parcialidad** en las especificaciones de licitación, documentos de licitación o cualificación previa del proveedor.
2. **Fraude de licitación**, confabulación o alguna otra práctica injusta entre los proveedores.
3. **Diligencia debida inadecuada** de proveedores.
4. **Transacciones** con partes que están involucradas en actividades ilícitas, de explotación laboral infantil, abusos de derechos humanos, condiciones de trabajo inseguras o irrazonables, entre otras circunstancias que revelan un proceder cuestionable o contrario a la ética de Codehciu.
5. Solicitudes para hacer un **pago a un nombre distinto** al de la parte contratada.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>26 de 38</b>

## Nuestros compromisos con nuestros colaboradores

El trabajo conjunto y en red con organizaciones de la sociedad civil locales, nacionales e internacionales, así como también con entidades estatales y del sector privado, es fundamental para la misión de Codehciu. Estamos comprometidos y comprometidas en tejer redes para el logro de objetivos comunes, a fomentar colaboraciones virtuosas, eficaces que permitan que Codehciu alcance sus objetivos estratégicos, lo que resulta por un lado en una asistencia más eficaz, receptiva y durable que llega a más gente y por otro, un acompañamiento eficaz que beneficia a las víctimas de violaciones de derechos humanos en su búsqueda de justicia y resarcimiento por parte del Estado venezolano. En ambos casos el impacto y alcance de nuestra acción redunda en mayores logros y/o beneficios para nuestros usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Elige preferentemente un trabajo colaborativo y en red** para lograr mayor impacto y mejores resultados en beneficio de nuestros usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias.
2. **Promulga colaboraciones** basadas en responsabilidad, transparencia, respeto, igualdad, equidad e inclusión.
3. **Selecciona colaboradores capaces** de una implementación responsable y se asegura que reciban el apoyo necesario para satisfacer los estándares de desempeño establecidos.
4. **Reconoce el crédito** de los colaboradores por el papel que desempeñan en el logro de los resultados del programa y las acciones en el activismo y defensa de los derechos humanos.
5. **Apoya a los colaboradores** para evitar y atenuar, hasta donde sea razonablemente práctico, riesgos de seguridad y protección predecibles.
6. Se **asegura que exista comunicación bidireccional clara**, abierta y respetuosa sobre el desempeño.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>27 de 38</b>

7. **Toma las medidas** necesarias para asegurarse que los fondos de Codehciu se utilicen conforme a las leyes aplicables, los requerimientos de los donantes y los estándares internos.
8. Siempre que sea posible, **involucra a los colaboradores** en la planificación, diseño, implementación y revisión de los programas.
9. **Monitorea, hace seguimiento, acompaña y evalúa** la colaboración brindada.

### Debe evitar:

1. **Usar el buen nombre de Codehciu** para obtener ventajas, lograr acuerdos individuales con los colaboradores que comprometan la integridad de la Organización.
2. **Compartir información no autorizada** con los colaboradores.
3. **Actitudes condescendientes o irrespetuosas** hacia las organizaciones colaboradoras y su equipo de trabajo.
4. Cualquier forma de **abuso de poder** en las relaciones con los colaboradores.
5. **Atribuir falsamente el trabajo** de un colaborador como uno de Codehciu.
6. **Componendas** que vayan en detrimento de los objetivos de Codehciu, y menoscaben el mayor y mejor beneficio de las personas que atendemos.





## CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)

Base de una cultura organizacional

Código: CODEHCIU-CODICON-CG-002

Versión: V 1.0

Fecha de elaboración: 27 de julio de 2020

Folio: 28 de 38

### Tiene que informar:

1. **Conflictos de interés** reales o percibidos en las relaciones con los colaboradores.
2. **Decisiones corruptas o arbitrarias** con respecto a las organizaciones colaboradoras.
3. **Selección fraudulenta** de colaboradores.
4. **Hurto o desviación de ayuda** o recursos por parte de los colaboradores.
5. **Monitoreo poco estricto o inadecuado** del desempeño o efectividad del colaborador.

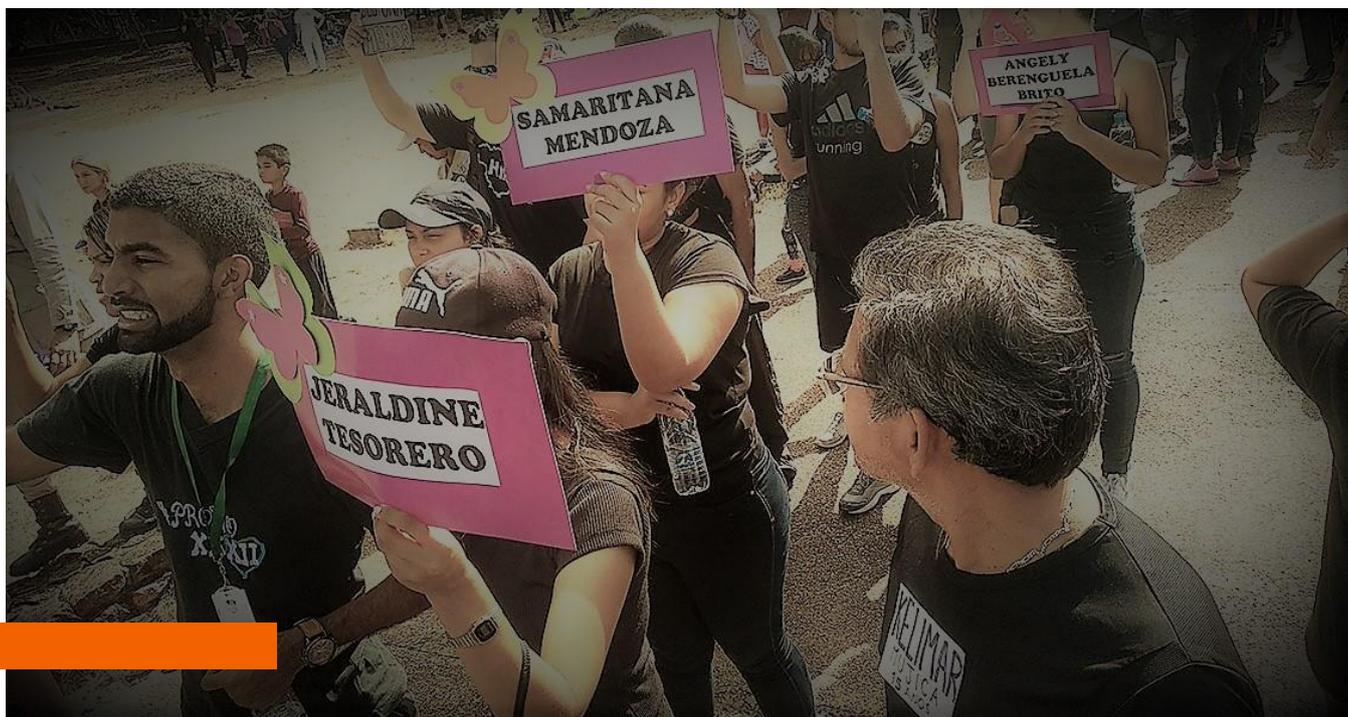


Foto: Cortesía Correo del Caroní. Marcha día de la no violencia contra la mujer, 2019.

	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>29 de 38</b>

## Nuestros compromisos con la sociedad

La promoción y defensa de los derechos humanos es interdependiente. Como lo es su relación con el ejercicio de la ciudadanía para alcanzar mejores condiciones de vida desde el enfoque de derechos. De este modo, la garantía y protección de unos derechos conlleva a la de otros, igual que la vulneración de un derecho implica la vulneración de otro. Desde esta visión integral, en Codehciu estamos comprometidas y comprometidos a ser ciudadanas y ciudadanos responsables. Nuestra interacción con los gobiernos respetuosos de los derechos humanos, autoridades reguladoras, los medios de comunicación y las comunidades locales debe estar basada en la honestidad, confianza e imparcialidad. Promovemos y respaldamos la vigencia del estado de derecho y haremos todo de nuestra parte para fomentar el ejercicio ciudadano, conocimiento y exigencia de derechos y estándares éticos altos en las comunidades en las que trabajamos.

### Usted actúa según la filosofía y ética Codehciana cuando:

1. **Promueve la participación** de las comunidades en los asuntos públicos de su interés.
2. **Anima y acompaña la organización de estructuras comunitarias** que generen condiciones de y calidad de vida personal y comunitaria.
3. **Promueve la participación de las mujeres** en los asuntos de la comunidad y su participación en la gestión pública.
4. **Es consciente del daño que la violación de derechos ocasiona** en las familias y la sociedad por tanto está comprometido y comprometida con su defensa y exigibilidad.
5. **Documenta eficazmente** toda acción u omisión que signifique vulneración de derechos.
6. **Provee información verídica y completa** (con resguardo de la confidencialidad) cuando interactúa con donantes, medios de comunicación, auditores, agencias reguladoras o investigadores.
7. **Conecta nuestro trabajo** con iniciativas más amplias que brindan protección, estabilidad e inclusión a las poblaciones vulnerables.
8. **Reduce al mínimo y mitiga** cualquier impacto ambiental adverso causado por nuestras intervenciones.
9. **Se asegura que sus actividades sean coherentes** con los estándares

	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>30 de 38</b>

contenidos en este Código cuando se identifica como miembro de Codehciu en las redes sociales.

- 10. Solicita orientación a Comunicaciones** para todas las difusiones, respuestas, participación en campañas, entrevistas y consultas de campañas, incidencia pública, denuncias públicas, a través de los medios de comunicación.
- 11. Solicita orientación al área jurídica** para todas las actividades de cabildeo o denuncia ante organismos públicos o jurisdiccionales.
- 12. Solicita apoyo y orientación a Educación** para el diseño, planificación y ejecución de capacitaciones y procesos formativos en las comunidades según requerimientos de los proyectos y la planificación estratégica o por solicitud de grupos u organizaciones de la sociedad civil o instituciones del Estado.



Foto: Cortesía Civilis DDHH. Encuentro de defensores de ddhh, Caracas, 2018

## Debe evitar:

- 1. Dar o recibir cualquier cosa de valor** de alguien, incluso funcionaria o funcionario público, con el fin de influenciar decisiones o asegurar una ventaja desleal.
- 2. Presionar a sus colegas** para que hagan aportes políticos o benéficos.
- 3. Cabildar en pos de acciones legislativas**, de denuncia pública en representación de Codehciu sin comunicación previa a la Coordinación General y sin la participación del área jurídica.

	<p align="center"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>31 de 38</b>

4. **Participar** en cualquier campaña política partidista o hacer proselitismo político, mucho menos en representación de Codehciu.
5. **Afiliaciones** que puedan interferir con su imparcialidad o apariencia de imparcialidad cuando lleva a cabo trabajo de Codehciu o que puedan dañar la reputación de Codehciu.



### Tiene que informar:

1. Peticiones para cooperar con una protesta, campaña o denuncia pública o boicot como mecanismo de protesta pacífica para la exigencia de derechos conculcados.
2. Situaciones que ponen en peligro la salud, seguridad o el ambiente.

# ¿Dónde está mi hijo?

Edgar Carpio, padre de Nelson Carpio, adolescente desaparecido el 17 de noviembre de 2015 en San Félix, estado Bolívar

#DóndeEstáNelsonCarpio

 **Comisión para los Derechos Humanos y la Ciudadanía**

[www.codehciu.org.ve](http://www.codehciu.org.ve) [codehciu@gmail.com](mailto:codehciu@gmail.com) [@Codehciu](https://twitter.com/Codehciu) [Codehciu](https://www.facebook.com/Codehciu)

Los Derechos que no se defienden, se pierden



Los Derechos que no se defienden, se pierden

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>34 de 38</b>

## Cómo obtener ayuda

**Esta sección describe los recursos disponibles para la implementación adecuada del Código de conducta en Codehciu.**

### **Cómo detectar dilemas éticos:**

**Antes de tomar una decisión o de adoptar un plan de acción, considere las posibles dimensiones éticas preguntándose:**

1. ¿Satisface esta decisión o acción la letra y el espíritu del Código de Ética y de conducta de Codehciu y las obligaciones externas?
2. ¿Quién se vería afectado por la decisión?
3. ¿Ayudaría contar con asesoría o experiencia adicional?
4. Si esta decisión se hizo pública, ¿me sentiría cómodo o cómoda explicándosela a colegas o investigadores?
5. ¿Mi criterio es imparcial o tengo interés personal en el resultado, lo cual hace que sea menos objetivo?

### **Su deber de expresar e involucrarse**

**Uno de los aspectos más nefastos de una mala acción es cuando las personas hacen la vista gorda o se comportan con indiferencia. Además de conocer las obligaciones éticas y legales que son aplicables a su trabajo, se espera que usted exprese si:**

1. Alguna vez **no está seguro o segura** acerca del curso de acción correcto y necesita orientación o aclaratoria.
2. Acciones o decisiones en particular **lo hacen sentir incómodo**.
3. **Sabe o sospecha** que cualquiera de las partes a continuación ha participado o está a punto de participar en actividades ilícitas o poco éticas relacionadas con el trabajo de Codehciu: **a)** Directiva; **b)** Coordinadores o coordinadoras, **c)** Consultores o consultoras, **d)** Personal relacionado, **e)** Voluntarios y voluntarias; **f)** Proveedores; **g)** Colaboradores o subcontratistas; **h)** Cualesquiera otros que actúan en representación de Codehciu y por ende afectan nuestros intereses.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>35 de 38</b>

## Canales para dar a conocer sus inquietudes:

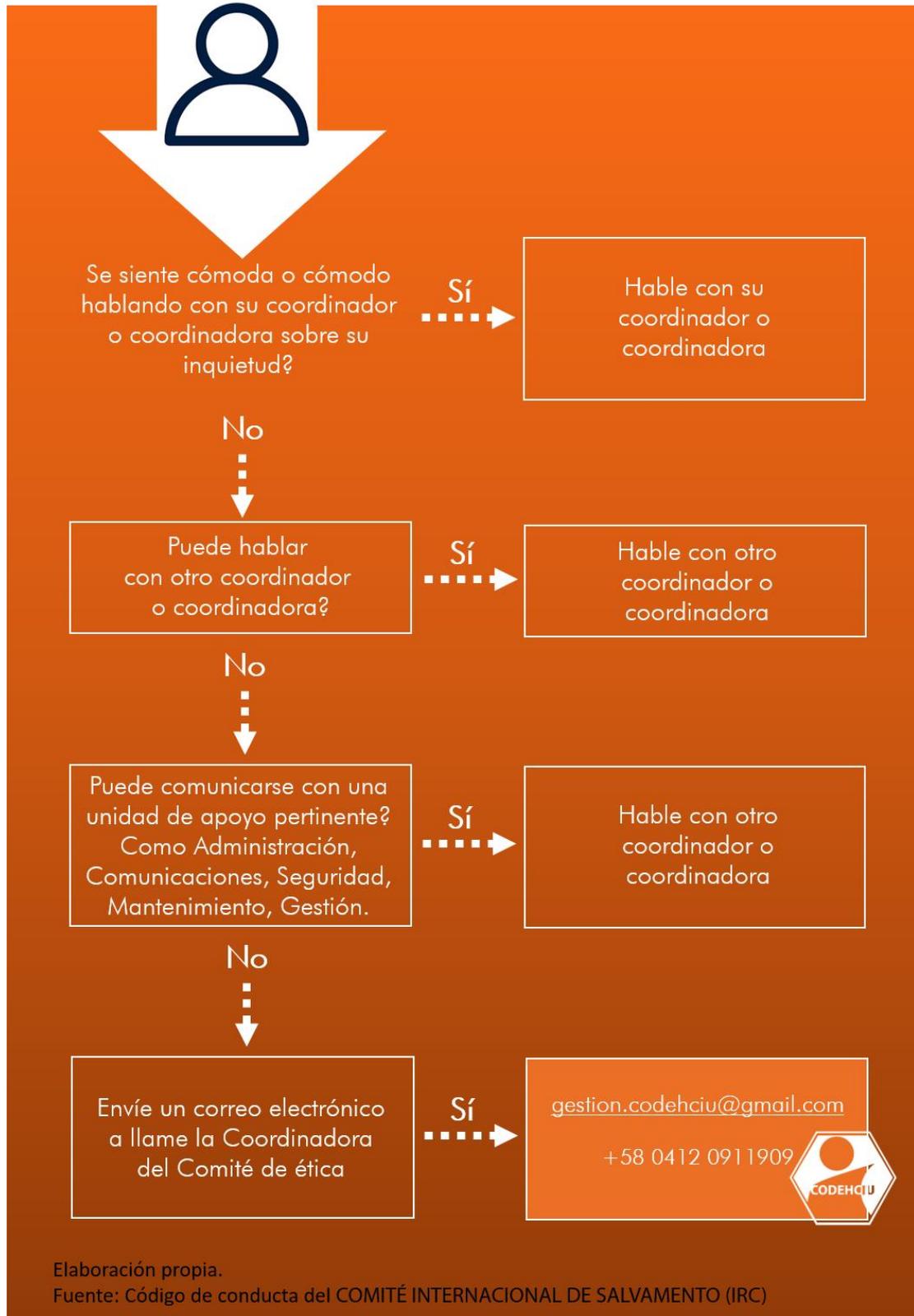
Si bien somos una organización de reciente data, mantenemos nuestro esfuerzo sostenido, comprometido para crecer armónicamente, desde adentro hacia afuera, comprendiendo nuestros procesos internos como un componente necesario para ofrecer a nuestros usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias una atención eficiente, no improvisada, que va madurando con los tiempos, exigencias y en la medida que las circunstancias nos presentan desafíos. Todo esto expresa nuestro empeño por el fortalecimiento organizacional, nuestras estructuras siguen revisándose, son dinámicas sin menoscabo de nuestra voluntad de brindarle certezas a nuestro equipo de trabajo y las personas que atendemos con mística de trabajo. En esta perspectiva contamos con varios canales de comunicación interna para darle orientación a quien la busca o desea dar a conocer sus inquietudes. Usted puede escoger el canal con el que se sienta más cómodo o cómoda, teniendo en cuenta que los colegas más próximos a la situación, su coordinador, coordinadora o el equipo de administración a menudo están en mejor posición para ayudar, resolver dudas y plantear vías de solución.

<b>PROBLEMAS DE EJEMPLO</b>	<b>RECURSOS A CONSIDERAR</b>
Relaciones interinstitucionales e interpretaciones políticas	Coordinación General
Desacuerdos en las asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, conflictos con coordinadores u otros colegas.	Coordinación de gestión interna
Asuntos operativos de ejecución de proyectos	Coordinación de proyecto
Seguridad personal, física o digital	Comité de seguridad
Reportes financieros, contabilidad, libros y registros	Administración
Recaudación de fondos o cumplimiento con los requisitos de los donantes.	Coordinación General
Asuntos de adquisición de bienes y servicios, cadena de suministro.	Administración
Mecanismo de quejas y comentarios	Comité de ética
Asuntos legales	Asesor jurídico
Derivación de casos	Equipo multidisciplinario
Asuntos del Código de conducta no especificados anteriormente, o asuntos que siguen sin resolverse después de las consultas iniciales	Comité de ética
Mantenimiento de la planta física, equipos e implementos.	Comité de mantenimiento

**Tenga presente:** Todos los recursos son responsables de coordinar con el comité de Ética si una inquietud recibida representa una posible transgresión del Código de conducta de Codehciu.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>36 de 38</b>

## CÓMO DAR A CONOCER SUS INQUIETUDES



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>37 de 38</b>

## Anonimato y confidencialidad:

### Estimada y estimado colega,

Le alentamos a dar su nombre cuando dé a conocer alguna inquietud o cuando haga uso del mecanismo de comentarios y quejas. Esto permite que aquellos que responden a su inquietud puedan ponerse en contacto con usted si se necesita información adicional para investigar a fondo su inquietud. Dar su nombre también ayuda a que nos aseguremos que usted no sea objeto de represalias por haber hecho una denuncia de buena fe. Tal vez existan circunstancias únicas en que por ley sea necesario divulgar su identidad o que sea necesario para investigar y abordar completamente sus inquietudes.

Quien reciba su inquietud se esforzará por mantener su información confidencial, compartiéndola solamente en la medida que se necesite entre aquellos asignados para manejar o supervisar directamente los asuntos denunciados. Si hace una denuncia en forma anónima, es importante que proporcione información detallada. Si los investigadores no logran recopilar información suficiente para dilucidar una denuncia, es posible cerrar el caso.

Use los recursos siempre de buena fe, es decir para presentar quejas ciertas, no falsas o que escondan otros motivos. Las denuncias anónimas de mala fe perjudican la integridad de los mecanismos de denuncias para todas y todos, y redundan en la de Codehciu.



	<p style="text-align: center;"><b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional</p>	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>38 de 38</b>

## **Política contra las represalias**

Codehciu no tolerará represalias contra ninguna persona que, de buena fe, dé a conocer una inquietud o participe en una investigación, incluso si la acusación al final no es corroborada.

Cualquier persona, sin importar su puesto de trabajo o tenencia del cargo, que se determine que ha tomado represalias en contra de alguien que ha expresado una inquietud ética o de cumplimiento estará sujeto a medidas disciplinarias, y posiblemente a la terminación del contrato. Si piensa que ha sido objeto de represalias, debe ponerse en contacto con la coordinadora del Comité de ética para recibir asistencia.

Codehciu alienta a sus miembros a que **autodenuncien sus transgresiones** y, según cuál sean las circunstancias específicas, se podría tratar esta autodenuncia como un **factor atenuante** cuando se evalúen las medidas disciplinarias.

### **Receptividad:**

En Codehciu nos tomamos muy en serio las inquietudes y actuamos frente a todas las denuncias sin importar la opción. Por respeto a la privacidad de las personas que pudiesen verse afectadas por su denuncia, tal vez no se sea pertinente proporcionarle resultados detallados de la investigación, ni decirle qué medidas se tomaron en respuesta a ello. Cada vez que sea posible, lo mantendremos al tanto del estado del proceso para que sepa que su inquietud está recibiendo una respuesta apropiada. La Coordinación General, como máximo órgano responsable de la Organización supervisa la resolución de los casos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>39 de 38</b>

## Cumplimiento:

Cualquier persona que transgreda el Código de Conducta de Codehciu o sus políticas subyacentes, sin importar el puesto de trabajo o tenencia del cargo, estará sujeta a medidas disciplinarias, incluso la terminación inmediata de su contrato.

A continuación, se dan ejemplos de conductas que pueden resultar en medidas disciplinarias:

1. Transgresión del Código de conducta.
2. Instruir o alentar a otros a que transgredan el Código de conducta.
3. No reportar transgresiones conocidas o supuestas del Código de conducta.
4. Interferir con una auditoría o investigación.
5. No cooperar o no ser veraz durante una auditoría o investigación.
6. Tomar represalias contra los demás por dar a conocer una inquietud

Por su parte, ejemplos de conductas que pueden resultar en terminación inmediata de contrato:

1. Explotación y abusos sexuales
2. Acoso sexual.
3. Fraude y corrupción.
4. Autoría o participación comprobada en la comisión de delitos penalizados por la legislación nacional.

Por su parte, las transgresiones a las leyes o reglamentos pueden dar pie a una acción legal en su contra, de sus colegas, colaboradores o proveedores que podrían resultar en:

1. Multas.
2. Suspensión.
3. Exclusión.
4. Encarcelamiento.

A las personas que trabajan en Codehciu se les pedirá que firmen una declaración para certificar que comprenden y que se regirán por este código. Cada persona firmará la declaración cuando firme contrato y deberá renovarla en el caso que se le renueve su contrato.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA (CODICON)</b> Base de una cultura organizacional	Código: <b>CODEHCIU-CODICON-CG-002</b>
		Versión: <b>V 1.0</b>
		Fecha de elaboración: <b>27 de julio de 2020</b>
		Folio: <b>40 de 38</b>

## Referencias consultadas

- BIEDMA-FERRER, José M. (2018). **Los códigos de conducta en las organizaciones. Estudio del compromiso de los códigos de conducta con los recursos humanos en las organizaciones turísticas**, Revista Turydes: Turismo y Desarrollo, n. 24 (junio / junho 2018). Documento en línea. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/turydes/24/codigo-conducta.html>
- COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. (1995). **Código de conducta relativo al socorro en casos de desastres**. Disponible en: <https://www.icrc.org/es/doc/assets/files/publications/codigo-de-conducta.pdf>
- COMITÉ INTERNACIONAL DE SALVAMENTO. (s/f). **Código de Conducta**. Disponible en: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3178/ircwayspanish.pdf>
- COMITÉ DE OXFORD PARA EL ALIVIO DEL HAMBRE (OXFAM). (2019). **Política de prevención del abuso y la explotación sexual (PSEA)**. Disponible en: [https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one\\_oxfam\\_psea\\_policy\\_es.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one_oxfam_psea_policy_es.pdf)
- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONTADORES. (2007). **Definición y desarrollo de un código de conducta efectivo para las organizaciones. Guía internacional de buenas prácticas**. Disponible en: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Definicion-y-desarrollo-de-un-codigo-de-conducta-efectivo-para-las-organizaciones.pdf>